|  |
| --- |
|  |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.03.2018 по делу N 33-4752/2018 Требование: О признании незаконным приказа об увольнении, об изменении формулировки основания и даты увольнения, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Обстоятельства: Истец указал, что он написал заявление о предоставлении отгула, о чем уведомил непосредственного руководителя, на следующий день к работе его не допустили, направили на освидетельствование на состояние опьянения, наличие которого не подтвердилось, на следующий день его вновь не допустили к работе, изъяв пропуск, после возвращения пропуска он продолжал работать, был уволен за прогул, объяснения у него не истребовались, трудовую книжку выдали при ознакомлении с приказом об увольнении. Решение: Требование удовлетворено частично. |
| Документ предоставлен [**КонсультантПлюс  www.consultant.ru**](https://www.consultant.ru)  Дата сохранения: 22.07.2023 |

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 13 марта 2018 г. по делу N 33-4752/2018

Судья Филатьева Т.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе: председательствующего Ивановой Т.С., судей Зоновой А.Е., Редозубовой Т.Л.

при секретаре Е.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску А.С. к акционерному обществу "НПК "Уралвагонзавод" о признании увольнения незаконным, изменении формулировки и даты увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе ответчика на решение Дзержинского районного суда города Нижнего Тагила Свердловской области от 06.12.2017.

Заслушав доклад судьи Зоновой А.Е., объяснения ответчика А.С. и его представителя С. (ордер N 073369 от 03.13.2018, удостоверение адвоката N 2426), полагавших решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия

установила:

А.С. обратился в суд с вышеуказанным иском к АО "НПК "Уралвагонзавод", в обоснование которого указал, что состоял в трудовых отношениях с АО "НПК "Уралвагонзавод" с 18.11.2016, работал в должности обрубщика 2 разряда. 20.09.2017 он, согласно графику, вышел на работу к 07 ч. 30 мин., написал заявление о предоставлении отгула, в связи с плохим самочувствием, о чем уведомил начальника участка, ввиду отсутствия начальника цеха подписать заявление не смог, покинул территорию предприятия около 11 часов 40 минут. На следующий день он вышел на работу, однако к работе не был допущен и доставлен в ОП N 17 МВД России "Нижнетагильское", откуда был направлен на медицинское освидетельствование на состояние опьянения. Наличие состояния опьянения не подтвердилось. 22.09.2017 его вновь не допустили на территорию предприятия, изъяв пропуск, 29.09.2017 пропуск был возвращен. В период с 02.10.2017 по 05.10.2017 истец продолжал работу. Приказом N 2588/к от 05.10.2017 был уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей - прогул, совершенный 20.09.2017. С данным приказом истец не согласен. Объяснения по факту отсутствия на работе 20.09.2017 работодателем не истребовались. С копией приказа об увольнении его ознакомили 09.10.2017, в этот же день выдали трудовую книжку. Действиями ответчика причинен моральный вред, так как истец был лишен возможности работать, получать заработную плату

В силу указанного с учетом уточнений исковых требований истец просил признать приказ о его увольнении по [пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул) N 2588/к от 05.10.2017 незаконным; изменить формулировку основания увольнения на [п. 3 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=479&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации - увольнение по собственному желанию; изменить дату увольнения с 05.10.2017 на дату вынесения решения суда; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула за период с 06.10.2017 по 06.12.2017 в сумме 77756 рублей 80 копеек, компенсацию морального вреда в сумме 50000 рублей.

Ответчик иск не признал, указывая на то, что поведение истца было обоснованно расценено работодателем как прогул, процедура применения дисциплинарного взысканию работодателем полностью соблюдена.

Решением Дзержинского районного суда города Нижнего Тагила Свердловской области от 06.12.2017 исковые требования удовлетворены частично.

Признан незаконным приказ исполнительного директора АО "НПК "Уралвагонзавод" Р. N 2588/К от 05.10.2017 об увольнении А.С. в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей по [пункту 6а ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменена формулировка основания увольнения А.С. с [п. 6а ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации (прогул) на [п. 3 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=479&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации (собственное желание) и дата увольнения с 05 октября 2017 на 06 декабря 2017 года.

Взыскан с АО "НПК "Уралвагонзавод" им Д. в пользу А.С. средний заработок за время вынужденного прогула с 06.10.2017 по 06.12.2017 в сумме 77756,8 рублей с удержанием из указанной суммы обязательных платежей, денежная компенсация морального вреда в сумме 3 000 рублей, в остальной части требования о компенсации морального вреда отказано.

Взыскана с АО "НПК "Уралвагонзавод" им Д. государственная пошлина в доход местного бюджета в сумме 2832 рубля 70 копейка.

В апелляционной жалобе ответчик просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении иска. Указывает на право выбора работодателем дисциплинарного взыскания, подлежащего применению в конкретном случае, а также полагает установленным судом факт отсутствия нарушений со стороны работодателя в применении процедуры дисциплинарного взыскания, порядка оформления прекращения трудового договора ввиду отсутствия у ответчика оснований для сомнения в неуважительности отсутствия истца на рабочем месте 20.09.2017, который свидетельствует о неправильном применении судом норм материального права.

В возражениях на апелляционную жалобу истец и его представитель полагают постановленное решение суда законным и обоснованным, не подлежащим отмене по доводам жалобы ввиду неустановления судом самого факта отсутствия на работе более 4 часов подряд по неуважительной причине.

В заседании суда апелляционной инстанции истец и его представитель по ордеру N 073369 от 13.03.2018 и удостоверению адвоката N 2426 С. полагали, что основания для удовлетворения жалобы отсутствуют, поддержали письменные возражения на жалобу.

В заседание суда апелляционной инстанции представитель ответчика не явился, извещен надлежащим образом путем размещения информации на официальном сайте Свердловского областного суда, сведений об уважительных причинах неявки не представил, как и ходатайств об отложении судебного заседания. С учетом [ст. 167](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&date=22.07.2023&dst=100817&field=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, мнения стороны истца, судебная коллегия определила рассмотреть дело при данной явке.

Заслушав истца и его представителя, изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Разрешая спор, суд правильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, дал надлежащую оценку представленным доказательствам в соответствии с требованиями [статьи 67](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&date=22.07.2023&dst=100297&field=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для удовлетворения исковых требований, поскольку ответчиком не было представлено надлежащих и достаточных доказательств совершения истцом прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд.

Из материалов дела следует, что истец А.С. с 18.11.2016 состоял в трудовых отношениях с АО "НПК "Уралвагонзавод", работал по профессии обрубщик 2 разряда.

05.10.2017 с А.С. прекращены трудовые отношения по инициативе работодателя по [пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа N 2588/к от 05.10.2017, за отсутствие на рабочем месте 20.09.2017.

Судебная коллегия отмечает, что судом первой инстанции правомерно установлено, что факт совершения истцом прогула 20.09.2017 не доказан ответчиком, при том, что именно он должен доказывать данное обстоятельство в силу [ч. 1 ст. 56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&date=22.07.2023&dst=100261&field=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, [п. 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=22.07.2023&dst=100325&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

В силу [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Из разъяснений, содержащихся в [подп. "б" п. 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=22.07.2023&dst=100328&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", следует, что если трудовой договор с работником расторгнут по [подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Судом установлено и не оспаривается сторонами, что истец 20.09.2017 отсутствовал на своем рабочем месте с 11:42 до 16:00; ответчиком в жалобе не приведено доводов об оспаривании данного факта.

При этом правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком 15.01.2016, приказом АО "НПК "Уралвагонзавод" N 474/к от 26.12.2016 установлен график режима работы, в том числе истца, согласно которому, начало рабочего времени установлено в 07:30, обеденный перерыв - с 11:30 до 12:00, окончание рабочего времени - 16:00.

С учетом указанного режима рабочего времени, судом первой инстанции правомерно сделан вывод о том, что истец отсутствовал на своем рабочем месте не более 4 часов подряд в течение рабочего дня 20.09.2017, при том, что время перерыва на обед является временем отдыха, рабочим временем не является ([ст. ст. 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=100754&field=134), [108](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=100762&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации). В силу [ст. 106](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=100752&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Таким образом, во время перерыва на обед (с 11:43 до 12:00) истец правомерно отсутствовал на рабочем месте. Поскольку норма [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&date=22.07.2023&dst=499&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации определяет прогул как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), а истец не отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд (отсутствовал после обеденного перерыва до конца рабочего времени с 12:00 до 16:00, ровно 4 часа), то прогул им 20.09.2017 не совершен. Соответственно, увольнение истца по данному основанию приказом N 2588/к от 05.10.2017 является незаконным.

Доводы жалобы об отсутствии у работодателя на момент вынесения данного приказа достоверных сведений об уважительных причинах отсутствия истца на рабочем месте не могут свидетельствовать о законности увольнения, поскольку не установлен сам факт совершения истцом прогула. Кроме того, ответчиком не представлено ни одного надлежащего доказательства в ходе рассмотрения спора в опровержение позиции истца об отсутствии его на рабочем месте в связи с плохим состоянием здоровья, подтвержденной в свою очередь письменным заявлением истца на имя начальника о предоставлении ему отгула, показаниями свидетеля А.О.

При несовершении истцом прогула (проступка, за который истец уволен) не может рассматриваться вопрос о тяжести совершенного проступка, а потому указанные доводы жалобы не принимаются во внимание как не имеющие правового значения.

По изложенным мотивам суд правомерно постановил решение об удовлетворении заявленных истцом требований в части признания приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки и даты увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, оснований для отмены или изменения которого судебная коллегия не усматривает.

Иных доводов, которые бы имели правовое значение для разрешения спора, нуждались в проверке и могли повлиять на оценку законности и обоснованности обжалуемого судебного акта, апелляционная жалоба не содержит.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с [ч. 4 ст. 330](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&date=22.07.2023&dst=265&field=134) Гражданского процессуального кодекса РФ безусловным основанием для отмены решения суда первой инстанции, судебная коллегия по материалам дела не усматривает.

Руководствуясь [ст. 328](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&date=22.07.2023&dst=236&field=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Дзержинского районного суда города Нижний Тагил Свердловской области от 06.12.2017 оставить без изменения, апелляционную жалобу ответчика - без удовлетворения.

Председательствующий

Т.С.ИВАНОВА

Судьи

Т.Л.РЕДОЗУБОВА

А.Е.ЗОНОВА